

Darbo Teisė 2025

DIDŽIAUSIA DARBO TEISĖS
KONFERENCIJA PRAKTIKAMS

PROGRAMA

Konferencijos programa

I DALIS

09:00

SVEIKI ATVYKĖ | DARBO TEISĖ 2025



DT problemos, į kurias teismų praktika neatsakė 2.0.

| Dr. Tomas Bagdanskis, WIDEN vadovaujantis partneris, advokatas

Tipinė situacija: darbuotojo netenkina darbo kokybė. Darbdavys svarsto, gal reiktų darbuotojui duoti laiko darbo trūkumų pašalinimui, o jei nepavyks, atleisti. Tada užduoda klausimą teisininkui, ką teismui reikės pateikti, įrodinėjant, kad darbuotojo darbo rezultatai netenkino. Dar galvoja, ar nebus taip, kad darbuotojas tokio rezultato gerinimo plano nustatymą traktuos kaip mobingą. Ką apie tai kalba teismų praktika? Šį ir kitus klausimus aptarsime per konferenciją. Vieni klausimai atsakomi, tada kyla kiti nauji klausimai. O ir ne visi seni klausimai atsakyti. Viskas čia apie rizikų supratimą ir jų valdymą.



Darbo santykių teisinio reguliavimo naujovės ir tendencijos

| Dr. Vilius Mačiulaitis, WIDEN partneris, advokatas

Darbo teisiniai santykiai – dinamiški, greitai besikeičiantys. Teisinis reguliavimas ne visuomet spėja kartu. Kokie pokyčiai vyksta, kokios teisinio reguliavimo perspektyvos nagrinėsime apžvelgdami darbo įstatymų pakeitimus bei naujas įstatymines iniciatyvas.



Darbo santykių įforminimo spraga =/≠ nesėkmė darbo ginče? Naujausios teismų praktikos įžvalgos

| Marius Bartninkas, Darbo teisės ekspertas

Kaip išvengti ginčų darbo santykiuose, o jiems kilus būti maksimaliai pasiruošus? Kokias įžvalgas naujausia teismų praktika siūlo darbo santykių įforminimo, pakeitimo ar nutraukimo klausimais? Kuo rizikuoja darbdavys, neskiriantis pakankamai dėmesio darbo santykių įforminimui ar bandantis apeiti teisės aktų reikalavimus?

10:40 KAVOS PERTRAUKA

II DALIS

11:10



Darbdavio ir darbo tarybos santykiai

| Mantas Mikalopas, WIDEN partneris, advokatas, ginčų sprendimo praktikos vadovas

Platesnis darbo tarybų, kaip darbuotojų atstovų, modelis atsirado su Naujuoju darbo kodeksu. Visgi praktikoje iki šiol kyla įvairių klausimų, susijusių su darbo tarybos teisėmis inicijuoti darbo ginčą, pasinaudoti tam tikromis garantijomis bei galimybėmis daryti įtaką darbuotojų teisėms darbdavio veikloje. Pranešimo metu bus akcentuojami dažniausi ir neretai probleminiai klausimai, kylantys darbdavio santykiuose su darbo taryba, o taip pat apžvelgiamos tam tikros darbo tarybų, kaip darbuotojų atstovų, teisės.



ES atlygio skaidrumo direktyva trumpai, ko ligi šiol Lietuvoje nedarome?

| Aistė Grigaliūnaitė-Staselienė People LAB įkūrėja, partnerė, atlygio sistemų praktikė

Kokios darbuotojų atlygio valdymo praktikos vyrauja ir pasitaiko rečiau Lietuvoje, atlygio skaidrumo prasme, ir kokius darbus organizacijos (vadovai ir žmonių vadybos specialistai) turės atlikti, norėdamos įgyvendinti direktyvą kokybiškai, t.y. neformaliai. Pranešime aptarsime ką reiškia direktyvos raktiniai žodžiai „vienodos vertės darbas“, „atlygio struktūros“, „visas atlygis“, „skaidrumas“ žmonių vadyboje.



Darbo ginčų specifika: ar verta ginčytis?

| Rimantas Stanevičius, ELLEX VALIUNAS advokatas

Ar verta ginčytis (darbo santykiuose) – dalis verslų į šį klausimą atsako beveik arba visada „taip“, o kita dalis – beveik arba visada „ne“. Deja, neretai šis sprendimas priimamas vadovaujantis neracionaliais motyvais (tai juk principo reikalas, ar ne?!) arba rinkoje gan paplitusiais mitais („nieko nelaimėsi“). Pranešimo metu aptarsime, kokia gi ta darbo ginčų specifika ir kaip galima šį sprendimą – ginčytis ar ne – priimti kuo racionaliau.

12:40 PIETŲ PERTRAUKA

13:30



Nukrypimai nuo imperatyvių darbo sąlygų su darbuotojais: reglamentavimas, teisminė praktika, galimybės ir problematika

| Artūras Tukleris, NOOR legal, advokatų profesinės bendrijos Patarėjas, advokatas

Nors įstatymas gan senokai numato galimybes darbo sutartoms šalims nukrypti nuo įstatymuose nustatytų imperatyvių taisyklių, tačiau kasdienėje veikloje šia teise vis dar naudojamosi vangiai. Kelios to priežastys – ne iki galo aiškus reglamentavimas, teisminės praktikos stoka ir galimos klaidos pasekmių baimė. Pranešimo metu, atsižvelgdami į galiojantį reglamentavimą, aktualius teismų sprendimus ir rinkos praktiką, apžvelgsime galimybių nukrypti nuo įstatyme nustatytų imperatyvių taisyklių opcijas, taikytinas sąlygas, taip pat dažniausiai pasitaikančius atvejus bei problematiškiausius aspektus.



Darbdavio pareigos ir taikomos prevencinės priemonės užtikrinant darbuotojams psichologiškai saugią aplinką

| Liudmila Mironovienė, darbo teisės ekspertė

Kiekvienas darbdavys privalo sukurti darbuotojams psichologiškai saugią darbo aplinką. Ką turi daryti darbdavys ir kokios prevencinės priemonės padėti laiku identifikuoti kolektyve esančias problemas bei užkirsti kelią galimam smurtui.



Sąžiningumo principo reikšmė darbo santykiuose ir praktiniai pavyzdžiai

| Inga Pališkienė, NOOR legal, advokatų profesinės bendrijos patarėja, advokatė

Darbo kodeksas nustato darbo santykio šalių pareigas veikti sąžiningai, bendradarbiauti, nepiktnaudžiauti teise. Tad sąžiningumo principas įtvirtintas kaip bendrasis principas, kuriuo privalo būti vadovujamasi darbo santykiuose. Atitinkamai, šiuo principu betarpiškai vadovujasi ir darbo ginčus nagrinėjantys organai, o sąžiningumo principo pažeidimas gali neigiamai nulemti ginčo baigtį. Pranešimo metu, remdamiesi ir aktualios teisminės praktikos pavyzdžiais, atskleisime sąžiningumo principo sampratą bei aptarsime šio principo reikšmę darbo santykiuose.

15:00 KAVOS PERTRAUKA

15:30



Darbuotojai nenori grįžti į biurą – ką daryti?

| Jovita Valatkaitė, COBALT asocijuota partnerė, darbo teisės praktikos grupės vadovė

Pastaruoju metu didžiosios Lietuvos įmonės įgyvendino griežtesnes hibridinio darbo politikas ir reikalauja darbuotojų 3-4 dienas per savaitę dirbti biure. Panaši tendencija vyrauja ir pasauliniu mastu: apie nuotolinio darbo pabaigą jau paskelbė elektroninės prekybos gigantė „Amazon“ ir kitos finansinių technologijų įmonės. Nepaisant globalių tendencijų, Lietuvoje nemaža darbuotojų dalis gali pasinaudoti garantija prašyti visą darbo laiką dirbti per nuotolį. Deja, ši garantija dažnai gerokai prasilenkia su darbdavių lūkesčiais ir bendra organizacijos vizija. Tai matome ir iš plačiai žiniasklaidoje nuskambėjusių atvejų, kai darbdaviai nusivillia nuotolinio darbo kultūra ir mažesniu darbuotojų įsitraukimu. Kaip geriausia išsivaduoti tarp teisės aktų reikalavimų ir darbdavio poreikių? Ar vis tik įmanoma išsikviesti darbuotoją į biurą net jei teisės aktai jam suteikia nuotolinio darbo garantiją?



Tylusis samdymas

| Alina Makovska, WALLESS partnerė, advokatė, darbo teisės grupės vadovė

Augant poreikiui greitai prisitaikyti, darbdaviai vis dažniau renkasi „tylųjį samdymą“ (angl. „quiet hiring“), kai naujos atsakomybės paskiriamos esamiems darbuotojams. Ši strategija suteikia lankstumo ir taupo išteklius, tačiau kartu kelia svarbių teisinių klausimų: kaip susitarti dėl kvalifikacijos kėlimo išlaidų, užtikrinti sąžiningą atranką ir aiškiai apibrėžti naujas atsakomybes? Pranešime bus aptarti svarbiausi šios praktikos aspektai ir teisiniai niuansai, kurie padės išnaudoti „tyliojo samdymo“ privalumus.



Įvairovė, lygybė ir įtrauktis – kas po tuo slepiasi darbo teisėje

| Brigida Bacienė, GLIMSTEDT vyresnioji teisininkė

Pastarųjų metų tendencijos rodo, kad lygių galimybių ir įvairovės skatinimas ne tik kuria teisingesnes darbo sąlygas, bet ir turi teisinės atsakomybės niuansų. Pranešimo metu aptarsime, kaip šie principai daro įtaką darbuotojų atrankai, darbo sąlygų nustatymui ir organizacijos reputacijai. Sužinosite apie praktinius būdus, kaip atitikti šiuolaikinius teisinius reikalavimus ir efektyviai integruoti įvairovės ir įtraukties strategijas, padedančias didinti organizacijos patrauklumą bei darbuotojų įsitraukimą.

BAIGIAMASIS KONFERENCIJOS PRANEŠIMAS

17:00 KONFERENCIJOS PABAIGA